

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suksesnya sebuah organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran tidak bisa dilepaskan dari peran Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki, Peran SDM sangatlah vital dan berpengaruh terhadap pengembangan sebuah organisasi atau perusahaan. Namun terkadang hal ini kurang dipahami bahkan tidak sedikit para pemimpin organisasi, pemilik usaha mengesampingkan masalah SDM ini, padahal SDM ini jika diibaratkan adalah sebuah roda yang akan mampu menggerakkan sebuah organisasi untuk bisa cepat maju berkembang menjadi organisasi yang unggul dan siap bersaing dalam menghadapi pasar global.

Untuk menunjang kesuksesan perusahaan diperlukan pengintegrasian fungsi SDM melalui praktek-praktek dalam strategi bisnis perusahaan. Pemilihan dan penerapan strategi bisnis yang tepat akan sangat ditentukan oleh kualitas SDM yang berperan penting dalam kegiatan operasional perusahaan, merencanakan dan melaksanakan strategi bisnis yang ditetapkan. Pengintegrasian fungsi SDM dalam perencanaan strategi bisnis ini dimaksudkan untuk memberdayakan SDM yang dimiliki dalam pengelolaan berbagai unit kerja dalam organisasi agar proses pengelolaan sumber-sumber daya tersebut dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

Kegiatan Pengelolaan manajemen SDM yang baik sangat tergantung pada kualitas informasi untuk pengambilan keputusan dibidang SDM. Kemampuan organisasi dalam memperoleh, menyimpan, memelihara dan menggunakan informasi sumber daya manusia merupakan faktor penting yang menunjang keberlangsungan hidup perusahaan. Perusahaan harus menyadari pentingnya pemenuhan kebutuhan SDM secara berkualitas dan tepat sehingga perlu untuk dikembangkan sistem informasi SDM untuk menunjang pemenuhan sumber daya manusia yang berkualitas, Sistem ini yang namanya biasa disebut

SISDM (Sistem Informasi Sumber Daya Manusia) atau HRIS (*Human Resources Information system*).

Sebuah sistem HRIS yang efektif memberikan informasi apa yang dibutuhkan perusahaan untuk menganalisa karyawan, mulai dari karyawan lama, karyawan baru dan pelamar. Dengan sebuah HRIS yang cocok, memungkinkan para karyawan melakukan pemutakhiran data sehingga membebaskan staf HRD untuk melakukan fungsi yang lebih strategis. Selanjutnya, keperluan data untuk manajemen karyawan, pengembangan pengetahuan, pengembangan dan peningkatan karir, dan tindakan lainnya menjadi terfasilitasi. Pada akhirnya, manajer bisa mengakses informasi yang mereka butuhkan secara resmi, etis dan secara efektif mendukung kesuksesan karyawan yang mereka nilai sehingga bisa mengambil keputusan. Karakteristik informasi yang diberikan HRIS adalah tepat waktu, akurat, ringkas, relevan dan lengkap.

PT. Putratama Satya Bhakti (PSB) adalah salah satu perusahaan pengembangan dari koperasi KODAM III Siliwangi, bergerak dibidang jasa keamanan (*Security*), yang beralamat di Jl. Kemakmuran No. 60, Bekasi Selatan Kota Bekasi. PT. PSB memiliki infrastruktur *interpreneurship* yang mapan dan didukung oleh tenaga kerja yang terlatih serta berpengalaman. Layanan jasa PT. PSB meliputi gedung perkantoran, kawasan perumahan, pabrik, pergudangan, kawasan industri, Hotel, Apartemen, Mall atau Pusat Perbelanjaan, Rumah Sakit, Universitas, Sekolah dan lembaga Pendidikan, serta Fasilitas Umum lainnya,

PT. PSB saat ini bergerak di bidang *human resource outsourcing* dimana perusahaan tersebut memiliki beberapa cabang yang tersebar di beberapa kota yang ada di Indonesia, di antaranya bekasi, Palembang, Purwokerto dan Surabaya. Tidak adanya sistem yang terintegrasi yang menghubungkan antara satu cabang dengan cabang lainnya cenderung membuat kinerjanya menjadi kurang efektif dan kurang maksimal.

Saat ini PT. PSB sudah memiliki sistem informasi sumber daya manusia tenaga kerja *Outsourcing*, akan tetapi sistem yang ada saat ini belum dapat terintegrasi dengan kantor-kantor cabang yang ada, sehingga bagian HRD PT.

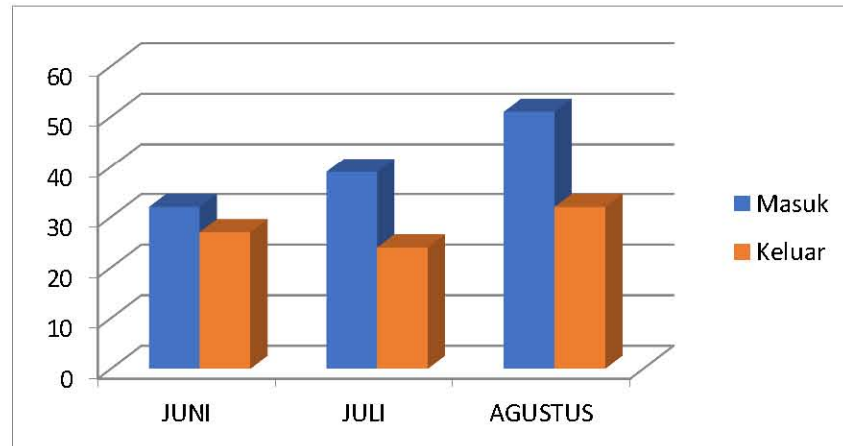
PSB membutuhkan waktu yang lama dalam proses pembuatan laporan dan proses pembaharuan data tenaga kerja *Outsourcing* nya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis, tidak adanya sistem yang terhubung pada PT. PSB dan kantor kantor cabangnya menimbulkan permasalahan permasalahan yaitu , Informasi yang disampaikan dan diterima tidak akurat dan tidak *real time* sehingga sering terjadi perbedaan data pada kantor cabang dengan kantor pusat PT. PSB, lamanya proses *update* data dikarenakan banyaknya data yang disampaikan dan banyaknya kantor cabang PT. PSB, Pembuatan laporan yang memakan waktu dan tenaga, sehingga menyulitkan pimpinan perusahaan dalam penerimaan laporan, kemudian PT. PSB memiliki tenaga kerja *outsourcing* yang banyak sehingga bagian HRD kesulitan dalam proses pencarian data.

Dalam satu bulan hampir setiap harinya staf HRD PT. PSB melakukan proses penerimaan karyawan, proses ini dibutuhkan dikarenakan permintaan penambahan jumlah karyawan dan adanya karyawan yang mengundurkan diri yang kemudian segera digantikan dengan karyawan baru. Berikut adalah data turnover karyawan *Outsourcing* tiga bulan terakhir.

Tabel 1. 1 Data Turnover Tenaga Kerja Outsourcing PT. PSB Periode 2019

No	Bulan	Jumlah Awal	Tenaga Kerja Masuk	Tenaga Kerja Keluar	Jumlah Akhir
1	Juni	1779	111	27	1863
2	Juli	1863	70	24	1909
3	Agustus	1909	51	32	1928



Gambar 1. 1 Grafik Turnover Tenaga Kerja Outsourcing PT. PSB Periode 2019

Dengan melihat kekurangan pengolahan data tersebut, maka dibutuhkan sebuah aplikasi baru HRIS yang dapat membantu bagian HRD dan staf untuk membuat laporan dan pendataan yang lebih rapih dan mampu melakukan pengolahan data secara cepat, dapat melakukan pembaharuan data (*update*) sesuai dengan perkembangan kebutuhan informasi dan dapat terintegrasi.

Salah satu bentuk pengolahan informasi berbasis komputerisasi yaitu sebuah sistem yang memanfaatkan internet. Penggunaan *website* dibutuhkan guna penyaluran informasi dan pelayanan secara lebih luas dan memungkinkan penyaluran informasi secara *real time*. Aplikasi web berkembang seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi internet karena dengan menggunakan teknologi internet dapat membantu dalam kemudahan serta kecepatan pengiriman, penyampaian dan penerimaan informasi. Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dalam penulisan skripsi ini, diberikan judul: “Pengembangan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Tenaga Kerja *Outsourcing* Pada PT. Putratama Satya Bhakti”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. PT. PSB memiliki tenaga kerja *Outsourcing* yang sangat banyak sehingga bagian SDM kesulitan dalam proses pencarian data.
2. PT. PSB memiliki cabang yang tersebar di beberapa kota besar di Indonesia, namun belum memiliki sistem yang terintegrasi sehingga penyampaian informasi tidak *real time* dan membutuhkan waktu yang lama.
3. Penyajian laporan masih bersifat manual menggunakan ms. Excel sehingga beresiko terjadi kesalahan data dan membutuhkan waktu yang lama.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang didapat adalah “Bagaimana mengembangkan sistem informasi sumber daya manusia pada PT. PSB yang dapat membantu mempermudah dalam hal pencarian data secara lebih cepat dan memungkinkan penyaluran informasi secara *realtime* dan mampu membantu dalam proses pembuatan laporan tenaga kerja *Outsourcing* PT. PSB ?”

1.4 Batasan Masalah

Untuk menghindari meluasnya ruang lingkup yang dibahas pada penelitian ini, maka diberikan batasan masalah berikut:

1. Sistem Informasi yang akan dikembangkan berbasis website sehingga dapat membantu menghubungkan informasi antara kantor cabang cabang PT. PSB.
2. Data yang diolah dalam sistem yaitu data tenaga kerja *Outsourcing* baru dan keluar, dan laporan data tenaga kerja *Outsourcing* PT. PSB.
3. Pengguna yang berinteraksi dengan sistem informasi ini adalah departemen HRD dan admin operasional kantor cabang PT. PSB.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengembangkan sistem informasi sumber daya manusia yang dapat mempermudah perusahaan dalam pendistribusian informasi tenaga kerja *outsourcing* di kantor kantor cabang dan pusat PT. PSB.
2. Pusat pendataan tenaga kerja *outsourcing* yang telah bergabung dengan perusahaan, agar ketika suatu saat data dibutuhkan akan dapat dengan mudah diperoleh.
3. Merancang sebuah sistem yang mempermudah divisi HRD PT. PSB dalam pengolahan data tenaga kerja *outsourcing* dan mempermudah dalam penyajian laporan.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi mahasiswa
 - a. Menerapkan ilmu-ilmu yang didapat di bangku perkuliahan untuk kepentingan penulis dan lingkungan sekitar.
 - b. Menyelesaikan salah satu syarat kelulusan strata satu (S1) Fakultas Teknik Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
2. Bagi PT. PSB, membantu meningkatkan kinerja bagian HRD dalam proses dokumentasi dan penyajian data tenaga kerja *Outsourcing* PT. PSB.

Bagi ilmu pengetahuan dan teknologi merupakan suatu bukti bahwa masalah yang ada dalam kehidupan sehari-hari dapat diselesaikan dengan adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan pemanfaatan teknologi

1.7 Metode Penelitian

Pada penulisan skripsi ini, metodologi penelitian yang akan digunakan terdiri atas berikut penjelasannya:

1.7.1 Metode Pengumpulan Data

Berikut adalah metode yang digunakan penulis dalam melakukan pengumpulan data:

1. Studi Pustaka

Pada penelitian ini pengumpulan data dan informasi dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari buku literatur, artikel internet, dan informasi lainnya sebagai bahan tinjauan pustaka yang berkaitan dengan penelitian ini.

2. Observasi

Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung pada PT. PSB dengan mencatat hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan yang ada di bagian HRD PT. PSB.

3. Wawancara

Melakukan tanya jawab langsung menggunakan questioner dan hak angket terhadap seberapa perlukah sistem ini dirancang untuk membantu dan meningkatkan kinerja di PT. PSB.

1.7.2 Metode Analisa

Pada tahap ini dilakukan identifikasi masalah pada sistem yang sedang berjalan pada departemen SDM PT. PSB.

1.7.3 Metode Perancangan

Dalam metode ini penulis melakukan perancangan atau pengembangan sistem pada PT. PSB dengan menggunakan metode *Rapid Application Development* (RAD).

1.7.4 Metode Pengujian

Dalam metode penulis melakukan pengujian terhadap sistem yang sudah dikembangkan di PT. PSB.

1.8 Sistematika Penulisan

Secara sistematis penulisan skripsi ini tersusun menjadi 5 bab dengan beberapa sub pokok bahasan. Adapun sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tempat dan waktu penelitian serta metode penelitian yang akan digunakan dalam merancang dan membangun sistem.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini membahas tentang teori-teori yang berkaitan dengan topik pembahasan sebagai acuan dan penunjang untuk melakukan penelitian dan perancangan sistem.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini akan menguraikan tentang objek penelitian, prosedur dan spesifikasi sistem berjalan, permasalahan, alternatif pemecahan masalah, kebutuhan perangkat lunak (*software*), perangkat keras (*hardware*), dan metode penelitian.

BAB IV PERANCANGAN SISTEM DAN IMPLEMENTASI

Pada bab ini akan dijelaskan langkah-langkah pembuatan sistem meliputi diagram sistem usulan, perancangan *database* pengujian sistem, tahapan implementasi sistem, dan jadwal implementasi.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian pembahasan tentang keunggulan dan kekurangan dari Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Tenaga Kerja Outsourcing PT. Putratama Satya Bhakti serta saran pengembangan aplikasi untuk kedepannya.